

Bezuinigingen op oudere mbo'ers

'DESASTREUS'



Er zijn Kamervragen gesteld en premier Rutte zegde toe 'de kwestie nader te bekijken', maar op dit moment staan de kabinetsplannen om de opleiding van mbo'ers van dertig jaar en ouder niet meer te bekostigen nog recht overeind. Groen onderwijs, werkgevers en werknemers vrezen de gevolgen.

TEKST

leonie barnier

FOTOGRAFIE

istock en

leonie barnier

De dertigplus-maatregel, waarmee het kabinet 170 miljoen euro hoopt te bezuinigen, raakt vooral de techniek en de zorg, maar ook de groene sector. In 2009/2010 volgden 5296 mensen ouder dan dertig jaar een bbl-opleiding en 113 een bol-opleiding in het groen onderwijs. De grootste groep volgt een opleiding op niveau 1, dat zijn vooral mensen in de sociale werkvoorziening. Tweederde volgt een opleiding op niveau 1 of 2, vooral mensen zonder startkwalificatie. Sectoren die veel gebruik maken van deze opleidingen zijn de groenvoorziening, plantenteelt en de voedingsmiddelenindustrie. De toevoer van jonge werknemers kan daar niet aan de vraag voldoen. Tot zover enkele feiten (zie kaders). Nu de gevolgen.

Vergrijzing

De gevolgen van de dertigplus-plannen zijn desastreuus. Althans, dat zeggen vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en het onderwijs in een *brief aan onderwijsminister Van Bijsterveldt. Desastreuus voor het onderwijs, voor de branches en het bedrijfsleven en desastreuus voor Nederland. Of, zoals Philip den Ouden, voorzitter van de Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie zegt: "Dit zullen ze toch niet zo bedoelen in Den Haag."

‘Dit terwijl het adagium toch was dat iedereen een startkwalificatie moest hebben’

De levensmiddelenindustrie, de tuinbouw en ook de groenvoorziening hebben heel veel moeite om aan jongeren duidelijk te maken hoe leuk het is om in die sectoren te werken. Uit het reguliere mbo is te weinig instroom. Dus zijn deze sectoren afhankelijk van oudere werkzoekenden. In de voedingsmiddelenindustrie zal die vraag alleen maar groeien. De komende jaren stromen veel mensen uit als gevolg van vergrijzing. Het aantal jonge afgestudeerde mbo'ers en hbo'ers vertoont een constante daling. De behoefte aan personeel stijgt dus, vooral aan geschoold personeel. Den Ouden: "Het kabi-

net zelf noemt de levensmiddelensector een speerpunt van innovatie en technologische ontwikkelingen. Daar moeten wij het in Nederland op winnen, niet op de loonkosten." Het gaat dus niet alleen om de vraag naar personeel, het gaat in deze branche vooral ook om het op peil houden van innovatieve ontwikkelingen. Daarvoor is scholing nodig. Vijftig procent van de werknemers in de voedingsmiddelenindustrie werkt in de grote bedrijven. Die kunnen de werving en scholing van personeel wellicht zelf betalen, denkt Den Ouden. Maar een belangrijk deel werkt ook in de middelgrote bedrijven. Daar vinden veel innovaties plaats, bestemd voor een specifieke niche. "Dit zijn wel gezonde bedrijven, maar toch ook kwetsbaar. En juist die middelgrote bedrijven moeten de slag gaan maken naar een hoger innovatieniveau."

Werkwillig

In de primaire sector en in de groenvoorziening is het midden- en kleinbedrijf sterk vertegenwoordigd. Karpos,

Vrouwen die opnieuw aan het werk willen of zich laten omscholen, moet de overheid dat financieren?



een samenwerkingsverband tussen uitzendbureau AB Limburg en Citaverde College, leidt mensen op voor werk in deze sectoren. Op dit moment zijn er zo'n 75-80 mensen in opleiding, waarvan de helft ouder dan dertig. Het zijn werklozen, zij-instromers en herintreders en een enkele buitenlandse werkzoekende. Namens het groene bedrijfsleven werft Karpos onder andere onder ontslagen postbodes van TNT die gewend zijn om vroeg op te staan en in weer en wind hun werk te doen. Of ze werft mensen die in de groene sector willen werken, maar die eerst omgeschoold moeten worden. In Limburg is voldoende aanbod van oudere werkwilligen, maar de klanten van Karpos zijn merendeels kleinere bedrijven, zegt Marcel Janssen, manager bij Karpos. "Die kunnen die opleidingen nooit zelf bekostigen. Dan praat je toch over vijfduizend euro per jaar, dus tienduizend voor een hele opleiding."

Citaverde College heeft zo'n 700-750 bbl'ers, waarvan zestig procent ouder dan dertig jaar, die vooral in de groenvoorziening bij gemeentes of de sociale werkvoorziening werken. Veel gemeentes zijn nu al aan het bezuinigen, ook op de groenvoorziening. Bij de sociale werkvoorzieningsbedrijven wordt de instroom beknot omdat ook daar flink bezuinigd gaat worden. "Dus ook zonder die dertigplus-maatregel gaan we dat al merken", zegt Marcel Creemers, directeur cursus- en contractonderwijs bij Citaverde. "De publieke sector is weinig draagkrachtig. Maar ook de bedrijven hebben het op dit moment niet makkelijk. Als de nood hoog is zullen ze scholing echt wel zelf bekostigen. Maar de vraag is of ze

'Bedrijven zullen de verantwoordelijkheid moeten nemen voor het 'onderhoud' van hun personeel'

in moeilijke tijden tien procent van hun budget over hebben voor scholing." En ook de deelnemers kunnen die scholing niet betalen. Het zijn mensen met weinig of geen opleiding, mensen zonder startkwalificatie. Creemers: "Het treft dus vooral de sociaal zwakkeren, mensen die moeilijk te plaatsen zijn. Nu zeg ik niet dat een opleiding voor hen altijd een wondermiddel is, maar opleiding en werk helpen wel mee om sociale problemen te voorkomen. En dit terwijl het adagium toch was dat iedereen een startkwalificatie moest hebben."

Impuls

Iedereen een startkwalificatie, dat is in Europees verband afgesproken. Er lopen in Nederland zo'n één tot anderhalf miljoen mensen rond zonder startkwalificatie, schat Frans Hoeks, voorzitter van het College van

Bestuur van Helicon Opleidingen. Daarvan is driekwart ouder dan dertig jaar. Scholen en bedrijven hebben de afgelopen jaren veel geïnvesteerd om deze mensen aan een startkwalificatie te helpen en daarmee het onderwijspeil van de BV Nederland omhoog te krikken. Met succes. Het aantal bbl'ers is de laatste jaren gestegen (zie kader). Helicon groeide in de laatste vijf jaar van 1500 naar drieduizend deelnemers in de bedrijfsopleidingen, en ook daar is tachtig procent ouder dan dertig. Dat levert de school meer op dan deelnemers alleen. De onderwijsinstelling kiest ervoor de verantwoordelijkheid voor de bedrijfsopleidingen bij de vestigingen te leggen, met de bedoeling dat hierdoor een levendige samenwerking tussen het bedrijfsleven en de vestigingen en tussen de bedrijfsopleidingen en het reguliere dagonderwijs ontstaat. Hoeks: "Het bedrijfsleven zorgt voor een impuls aan het onderwijs. Je merkt het aan de sfeer en cultuur op de scholen. Het wordt een deel van de

Oudere bbl'ers zijn zelf verantwoordelijk voor de kosten van de upgrade van hun loopbaanmogelijkheden, vindt het kabinet



Geslaagden mbo bbl naar niveau en voor de sector landbouw

	Niveau 1 assistent-opleiding			Niveau 2 basis-beroepsopleiding			Niveau 3 vakopleiding			Niveau 4 middenkader en specialistenopleiding		
	06/07	07/08	08/09	06/07	07/08	08/09	06/07	07/08	08/09	06/07	07/08	08/09
Totaal bbl	4291	5016	5001	18007	21819	22793	15144	15632	17670	7970	8596	9728
bbl landbouw	955	1208	1188	828	886	996	452	531	552	176	171	221
bbl 30+ landbouw	574	759	753	195	190	226	71	104	95	52	47	78
	ca. 60%			ca. 25%			ca. 20%			ca. 30%		

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek

Overzicht deelnemers van 30 jaar en ouder in bekostigde opleidingen – schooljaar 2009-2010

2009/2010	Groen onderwijs		AKA, niveau 1	Voedingsmiddelen		Plant		Groene ruimte		Dier		Bloem	
aantal deelnemers	29442		1484	1559		4282		7678		11297		3139	
aantal 30+	5409	18%	1109	1010	65%	1362	32%	1694	22%	162	1%	72	2%
bbl	5296	98%	1109	1109	100%	1291	95%	1663	98%				
bol	113	2%				71	5%	31	2%				
niveau 1	2020	37%		119	12%	110	8%	678	40%				
niveau 2	1618	30%		428	42%	533	39%	556	38%				
niveau 3	1285	24%		369	37%	519	38%	324	19%				
niveau 4	486	9%		94	9%	200	15%	136	8%				

Bron: DUO, kubusbestand COLO (bewerkt door Aequor)

gesprekken aan de koffietafel.” De scholen ontwikkelen opleidingen op maat voor de bedrijven. Daarvoor en daardoor bouwen ze kennis en contacten op en dat werkt weer verrijkend voor het dagonderwijs.

Ervaringen

Wanneer het regeerakkoord met de dertigplus-maatregel zo wordt uitgewerkt, zegt Jan Guerand, beleidsmedewerker Leven Lang Leren bij het ministerie van EL&I (met de L van landbouw), komt de verantwoordelijkheid voor scholing veel meer bij de werkgevers en werknemers te liggen. “Bedrijven nemen de verantwoordelijkheid voor het onderhoud van hun machinepark en zullen dat ook voor hun personeel moeten doen.” Hij schetst hoe ze dat zouden kunnen aanpakken. “Ze kunnen beter dan nu kijken naar wat ze voor hun bedrijfsontwikkeling aan scholing nodig hebben en zich vervolgens afvragen hoe ze dat kunnen organiseren.” Hij denkt dat kleinere bedrijven hierin veel meer kunnen samenwerken, bijvoorbeeld in Greenports. Bovendien, oudere mensen hebben in de loop van hun leven allerlei ervaringen opgedaan en op die manier van alles geleerd. Met een evc-traject** kunnen bedrijven onderzoeken wat ondernemers en werknemers al in huis hebben en ze vervolgens een opleiding op maat aanbieden, zo moge-

lijk tot een diploma. Wellicht gaan bedrijven alleen datgene bekostigen wat direct voor het bedrijf van belang is. Als een werknemer daarin geïnteresseerd is, kan die in latere instantie zelf de weg naar een compleet diploma bekostigen. “De particuliere onderwijsaanbieders staan niet negatief tegenover deze maatregel.”

Stukjes

Theo Bouwman is personeelsmanager bij boomkwekerij De Buurte in Oene, een van de grootste in het land. Hij ziet het niet zitten om medewerkers alleen delen van opleidingen aan te bieden. “Juist het feit dat mensen een hele opleiding doen, motiveert ze. Zo’n onderdeel als Nederlands geeft hun een gevoel van meerwaarde.” Samen met AOC de Groene Welle steekt hij veel energie in een vakinhoudelijk sterke scholing, aan maatwerk. “Ga je de opleiding in stukjes aanbieden, de ene deelnemer dit en de andere dat, dan versnippert dat en wordt het lastiger om die kwaliteit te handhaven. Dat zie je nu al gebeuren met de kleine opleidingen.” Hij zal eerder gaan selecteren op het aantal mensen dat een opleiding doet dan op onderdelen van de opleiding. En dan zal hij geen ongeschoolden meer aannemen. “Ik kan hen geen perspectief bieden.”

Ook Martijn Grosman, commercieel manager van



Poll op groenonderwijs.nl

Bent u het eens met de 30+-maatregel van het Kabinet? Geef uw mening in de poll op www.groenonderwijs.nl.

Clusius Bedrijfsopleidingen, ziet de evc-trajecten niet als oplossing voor het groen onderwijs. “Wij hebben geacquireerd in onder andere de voedingsmiddelenindustrie, dan krijg je één deelnemer en een heleboel problemen op je af, zelfs tien deelnemers lonen niet. Roc’s zijn daar beter op ingericht, zij halen eerder de kritische massa om evc goed in te bedden”. Grosman ziet meer in het flexibiliseren van bbl-opleidingen, waarbij cursusonderwijs deel uitmaakt van de leerarrangementen. “Voeg daar de mogelijkheid van meerdere startmomenten aan toe en je kunt tijd- en plaatsafhankelijk onderwijs bieden. Dan ben je klaar voor de toekomst en kun je het bedrijfsleven op zijn wenken bedienen”.

Ben Jansen van AB Zuid-Holland herkent wel iets in de ideeën van Guerand. Hij bemiddelt in opleidingen voor de glastuinbouw. Met niet- of laaggeschoolden doorloopt hij evc-trajecten waarna Lentiz Onderwijsgroep opleidingen op maat aanbiedt op de bedrijven. Hoewel de sector op dit moment moeite heeft om het hoofd boven water te houden, vindt hij ook dat bedrijven vaak te weinig oog hebben voor hun personeel en voor scholing. “Er is wel scholingsbehoefte, maar de ondernemers weten het niet. Ze hebben er ook geen budget voor gereserveerd. Ze moeten meer de voordelen gaan zien van het ontwikkelen van hun eigen medewerkers. En ze moeten nieuwkomers van buiten de sector perspectief bieden om zich te kunnen ontwikkelen.”

Infrastructuur

De scholen doen precies wat de overheid verwacht. Met het aanbod van opleidingen spelen ze in op de vragen van de steeds veranderende behoefte van het bedrijfsleven en de samenleving. Daarmee ontstaat een infrastructuur die nodig is voor een beroepsbevolking

‘die zich kan ontwikkelen, flexibel is en op de toekomst voorbereid is’, aldus de ondertekenaars van de brief aan de minister. Maar dat wordt heel moeilijk als de grote groep ouderen niet meer bekostigd wordt en elders gaat shoppen. Het is namelijk de vraag of de overblijvende groep groot genoeg is om er opleidingen voor te kunnen blijven ontwikkelen en aanbieden. Frans Hoeks vreest dat de maatregel bij Helicon enkele tientallen fte aan arbeidskrachten, en dus aan expertise en contacten, zal gaan kosten. Die mensen zullen deels op een andere plek in de instelling werk kunnen krijgen, maar dat geldt niet voor iedereen. Personeel dat bij de bbl-opleidingen betrokken is, heeft vaak vakspecifieke kennis en is dus niet zomaar ergens anders inzetbaar. Een en ander leidt niet alleen tot krimp, maar ook tot reorganisaties. Het breekt de infrastructuur af die nodig is voor de toekomstige opleidingsvraag in het kader van de kenniseconomie.

Kaalslag

Meer verantwoordelijkheid naar werkgevers en werknemers, zegt de overheid. De afbraak van een infrastructuur als fundament voor onze kenniseconomie, zeggen de werkgevers en het onderwijs. Verlies van banen, expertise en een netwerk met het bedrijfsleven, zegt het onderwijs. Het verdwijnen van een vangnet voor sociaal zwakkeren, zegt de bemiddelaar namens de werknemers. En Marcel Janssen vat het zo samen: “Kortom dat wordt een kaalslag.”

* De brief aan minister Van Bijsterveldt is te downloaden op www.groenonderwijs.nl

** evc: erkennen van verworven competenties